

介護福祉士養成校出身者の実態調査と課題検証： 新しい介護福祉士養成校の役割

著者	多田 鈴子, 瀬 志保, 長橋 幸恵
雑誌名	大阪城南女子短期大学研究紀要
巻	49
ページ	193-221
発行年	2015-03-20
URL	http://doi.org/10.15043/00000048



介護福祉士養成校出身者の実態調査と課題検証

—新しい介護福祉士養成校の役割—

多田 鈴子・瀬 志保・長橋 幸恵

キーワード：介護福祉士養成、短大、卒業生、修了生、スキルアップ、キャリアアップ、介護福祉士

はじめに

今日のわが国における高齢化率は、25%を超えて、国民4人に1人が高齢者という超高齢社会の時代に直面している。そして、2005年からは、人口減少社会にも突入し、従来の家族中心ではなく、社会全体で介護が必要な人を支えられるシステム作りの必要性が示されている。そのような中で、介護を担う人材をどのように確保するかということは、これからの社会に対する大きな課題であると言える。

介護を担う人材の政策として、わが国では、1987年に「社会福祉士及び介護福祉士法」が成立した。介護福祉士は、それに基づく国家資格であり、2014年現在において、介護福祉士とは、「介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者をいう」（社会福祉士及び介護福祉士法第2条第2項）としている。この法律の成立は、それまで無資格で行われていた介護が専門職として位置づけられるようになり、介護福祉士の養成に関する専門教育が展開され始めたのである。

介護の労働は、特に、高齢者介護の場面において、入浴介助や排泄介助などの身体的負担も大きい業務がある。結果として、長期間の業務によって、腰痛や他の身体的痛みを発症し、業務を続けられなくなるケースも見られる¹⁾。

近年では、この身体的負担だけではなく、職場の人間関係や利用者との関係がうまく作れず、精神的負担を増加させた結果、うつ病などの精神疾患を発症してしまうケースも生じている²⁾。

そして、働く時間の長さに対する賃金は、他の業界に比べて低い状態となっていることで、離職率の高さの原因を作っているのである。

介護の現場では、無資格者、ホームヘルパー資格者（現在の介護職員初任者研修修了者）と一緒に介護福祉士も働くことになり、専門職と呼ばれながらも、社会的地位については、高いものと言えない部分も多く見られている。

平成26年版厚生労働白書によると、介護労働者は、働く中で賃金や勤務時間、身体的負担に関する悩み、不安、不満等を持っており、他産業と比べて離職率が高い状況にある。平成23年度介護労働実態調査によると、労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等（複数回答）として、「仕事内容の割に賃金が低い」が44.2%で最も多く、次いで「人手が足りない」が40.2%「有給休暇が取りにくい」が36.1%、「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」が30.8%と多くあげられているなど、特に雇用管理等の面で解決すべき課題が多いと報告されている³⁾。

近年では、福祉系の教育機関や訓練機関も増加し、介護福祉士を目指す多くの人材が社会に送り出されているのである。大阪城南女子短期大学（以下、「本学」という）においては、2年課程の人間福祉学科と1年課程の専攻科介護福祉専攻の2つのコースを設置している。平成元年に開学以来、人間福祉学科487名、専攻科774名の合計1261名の卒業生が介護福祉士としての資格を取得し、巣立っている。開校当初と比較すると、学生自体の年齢層にも少し変化が生じ、高校を卒業して、すぐの入学者ばかりではなく、社会人経験者も入学している。

少子高齢社会となった現在においては、福祉へのニーズ自体は、複雑化および多様化しながらも増加している。このことは、福祉専門職に従事する者に大きな影響を与えるものであり、その能力や資質も問われる必要がある。福祉専門職が、福祉の現場で、どのような意識や考えを持って従事しているかを理解することは、専門職としての資質向上の第一歩として大切なことであり、本学を含めた今後の養成施設における人材育成の方向性も示すものである。

介護福祉士法で定められた「資質向上の責務」では、「社会福祉士又は介護福祉士」は、「社会福祉及び介護を取り巻く環境の変化による業務の内容の変化に適応するため、相談援助又は介護等に関する知識及び技能の向上に努めなければならない。」(社会福祉士及び介護福祉士法第四十七条の二)があるが、介護・福祉現場では、人材不足により日々の業務が多忙であるため、介護福祉士が個人で研修に行くといったキャリアアップが困難な状況にあるので、「資質向上の責務」を果たすことができなくなっているのが現状である。

本稿の目的は卒業生が、介護・福祉の現場を辞めた理由（転職）や研修に対する意識などの現況に関する調査を実施し、その調査結果を分析することを通して、卒業後の学生に対するフォローアップ（相談や援助等の実施）への課題を明らかにし、介護福祉士として働き続ける上で、養成校の担うべき課題や役割を理解することである。

①～⑤の類型とA～Fの6つの課題を検証している。本稿は、5章立ての研究論文である。

第1章 研究方法

1、調査対象

本学 人間福祉学科（1期生～13期生）487名・専攻科介護福祉専攻（1期生～25期生）774名、合

計卒業生1261名の中から抽出し、134名に郵送し、41名から回収した。(有効回答率30.6%)

本学 人間福祉学科、専攻科介護福祉専攻の同窓会出席者26名全員から調査協力を得た。調査票を説明し、集合調査では26名。合計160人のうち67人(有効回答率41.8%)から回答を得た。

2、調査方法

無記名、自記式質問紙を用いたアンケート調査を実施した。

3、調査期間

平成26年9月から2ヶ月間とした。

4、調査項目

調査項目は以下の通りである。

- 1) 対象者の基本属性①年齢②卒業学科
- 2) 保有している資格名
- 3) 本学卒業後に就いた勤務先、就業形態
- 4) 現在、介護福祉士として働いているか
- 5) 現在の勤務先、就業形態、職位
- 6) 現在、介護福祉士として働いていない理由
- 7) 介護職としての経験年数
- 8) 現在の職場で仕事を続けたいか、続けたくない理由
- 9) 現在の職場での研修実施状況
- 10) 現在の職場にて行われている研修内容(自由記載)
- 11) 自分自身のキャリアアップのため、外部研修を受講しているか
- 12) 介護の仕事をする上で、研修があれば受講したいか
- 13) どのような研修の内容を希望するか
- 14) 卒業後、学校に望むことは何ですか(自由記載)
- 15) 介護福祉士会を知っているか
- 16) 現在、介護福祉士会に入会しているか

5、倫理的配慮

同窓会にてアンケートの趣旨を説明し、研究責任者の氏名を記載し、研究への参加は個人の自由参加であること、アンケートは無記名で行い個人が特定されないこと、データの分析は調査者全体による統計処理を行い、個人データ分析は行わないこと、アンケートの管理および処理は厳密に行うことを明記した。郵送の場合も同様に趣旨説明文を添付し、回収するようにした。アンケートの

記入および投函によって研究への同意が得られたと判断した。

6、分析方法

調査分析には、SPSS 19 for Windowsを使用した。

第2章 調査結果の分析

対象者の概要

1) 対象者の基本属性

対象者の属性は次のとおりである。

年齢は20代・30名(44.8%)、30代・29名(43.3%)、40代・4名(6%)、50代・3名(4.4%)、60代・1名(1.5%)平均年齢は31.2歳であった。卒業学科は人間福祉学科31名(46.3%)、専攻科介護福祉専攻36名(53.7%)となっている。

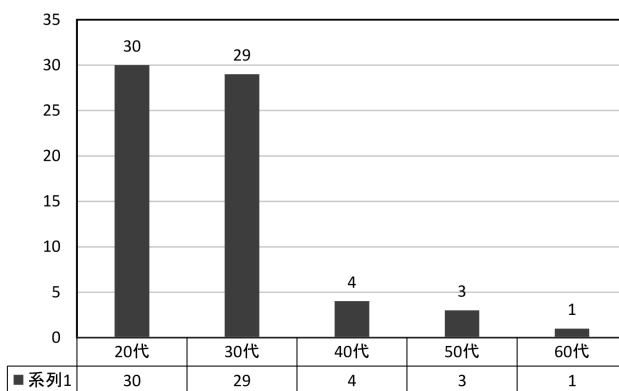


図1 対象者の年齢

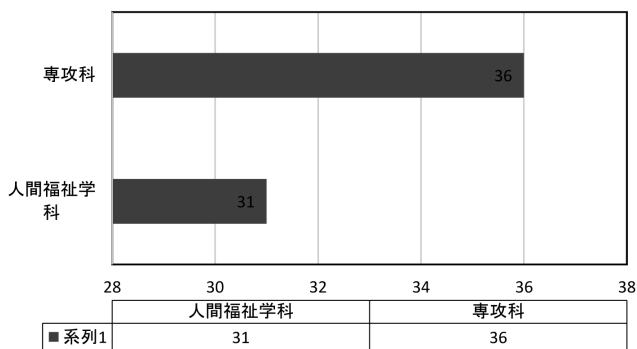


図2 学科別卒業生・修了生人数

2) 保有している資格名

保有している資格は、保育士36名、幼稚園教諭2種14名、訪問介護員4名でこれは、学修期間中に取得したものである。

一方、卒業、修了後に努力して取得したものとしては、社会福祉士2名、介護支援専門員12名、その他3名であった。

新規卒業後の就業

3) 本学卒業後に就いた勤務先、就業形態

本学卒業後、初めに就いた勤務先別でみると、介護老人福祉施設36名（53.7%）、介護老人保健施設5名（7.5%）、訪問介護2名（3%）、デイサービス6名（9%）、有料老人ホーム2名（3%）、サービス付き高齢者住宅1名（1.5%）、その他13名（19.4%）となっている。新卒者の就業形態をみると、正社員62名（92.5%）、契約社員1名（1.5%）、パートタイム2名（3%）、その他1名（1.5%）、無回答1名（1.5%）であった。卒業後、正社員として就業する人が最も多い結果となった。

表1 新規卒業者、勤務先

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	特養	36	53.7	53.7	53.7
	老健	5	7.5	7.5	61.2
	訪問	2	3.0	3.0	64.2
	デイサービス	6	9.0	9.0	73.1
	有料	2	3.0	3.0	76.1
	サ高住	1	1.5	1.5	77.6
	障害	2	3.0	3.0	80.6
	その他	13	19.4	19.4	100.0
	合計	67	100.0	100.0	

表2 新規卒業者、就業形態

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	正社員	62	92.5	92.5	92.5
	契約社員	1	1.5	1.5	94.0
	パート	2	3.0	3.0	97.0
	その他	1	1.5	1.5	98.5
	無回答	1	1.5	1.5	100.0
	合計	67	100.0	100.0	

現在の就業

4) 現在、介護福祉士として働いているか

はいと回答した人は、46名（68.7%）、いいえと回答した人は、21名（31.3%）であった。

5) 現在の勤務先、就業形態、職位

現在、勤務先別でみると、介護老人福祉施設16名（23.9%）、介護老人保健施設7名（10.4%）、グループホーム2名（3%）、訪問介護5名（7.5%）、デイサービス6名（9%）、デイケア1名（1.5%）有料老人ホーム3名（4.5%）、サービス付き高齢者住宅1名（1.5%）、障がい者支援施設2名（3%）その他19名（19%）、無回答5名（7.5%）となっている。現在の就業形態をみると、正社員54名（80.6%）、パートタイム5名（7.5%）、その他4名（6%）、無回答4名（6%）であった。正社員が新卒時と比べ、減少し、パートタイムで就業とする人が増加する結果となった。

現在就業している施設での職位は、介護職員32名、リーダー（主任、ユニットリーダー等）8名、管理職2名、その他13名、無回答12名であった。

表3 現在の勤務先

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	特養	16	23.9	23.9	23.9
	老健	7	10.4	10.4	34.3
	GH	2	3.0	3.0	37.3
	訪問	5	7.5	7.5	44.8
	デイサービス	6	9.0	9.0	53.7
	デイケア	1	1.5	1.5	55.2
	有料	3	4.5	4.5	59.7
	サ高住	1	1.5	1.5	61.2
	障害	2	3.0	3.0	64.2
	その他	19	28.4	28.4	92.5
	無回答	5	7.5	7.5	100.0
	合計	67	100.0	100.0	

表4 現在の就業形態

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	正社員	54	80.6	80.6	80.6
	パート	5	7.5	7.5	88.1
	その他	4	6.0	6.0	94.0
	無回答	4	6.0	6.0	100.0
	合計	67	100.0	100.0	

6) 現在、介護福祉士として働いていない理由

介護福祉士として働いていないと答えた人の理由（複数回答可）として、人間関係3、給与形態2、勤務体制3、体調不良4、腰痛4、結婚2、出産4、その他9の中には、「育児」2、「先に保育士として働きたいと思った。今後、介護職に就きたいと思っている」「保育士として働きたかったから」「在宅支援センターの相談員として働いているため」「社会福祉士の資格を活かした仕事があったから」であった。

7) 介護職としての経験年数

介護職としての経験年数をみると、経験なし4名（6%）、60～119ヶ月（5年以上～10年未満）20名と最も多い年数となった。平均経験年数は60ヶ月（5年）であった。

表5 経験年数

年数	人数	%
経験なし	4	6
1～12ヶ月	6	9
13～35ヵ月	12	17.9
36～59ヵ月	7	10.4
60～119ヵ月	20	29.9
120～179ヵ月	13	19.4
180～239ヵ月	3	4.5
240～299ヵ月	2	3
合計	67	100

8) 現在の職場で仕事を続けたいか、継続困難理由

今後も現在の職場で仕事を続けて行こうと思う24名、やや思う10名、どちらともいえない12名、あまり思わない7名、思わない7名、無回答8名であった。

あまり思わない7名、思わない7名と答えた人の理由（複数回答可）として、人間関係6、給与形態7、勤務体制7、体調不良2、結婚2、その他2「他の職員のやる気の無さ」「違うことをしてみたい」であった。

9) 現在の職場での研修実施状況

介護福祉士として働いている46名に対して職場内研修が行われているかの有無で、行われている33名、行われていない8名、無回答5名となっている。多くの職場にて研修が行われている結果であった。

表6 研修の有無

研修有無			合計
行われている	行われていない	無回答	
33	8	5	46

10) 現在の職場にて行われている研修内容（自由記述）

現在、施設内研修を実施していると回答した項目として、次の内容の結果が得られた。

表7 研修内容

カテゴリー	現在行われている研修内容
介護	介護技術について おむつ等の排泄介助 コミュニケーションの仕方 車いす移動について ケアプランの立て方 食事介助について 身体拘束 褥瘡の基本 福祉用具について 食中毒について 体位交換について 高齢者擬似体験 入浴介助 口腔ケアについて 睡眠について
こころとからだのしくみ	精神障害、リュウマチ等の病気の理解 救命救急 医療的ケア ターミナル 認知症ケア 介護予防 利用者の体調管理方法
人間と社会	リスクマネジメント 障がい者の人権 介護保険制度 高次脳機能障がい
接遇	人権 基本的マナー コモンセンス
多職種による研修	理学療法士 作業療法士 看護師 業者
その他	学習療法（くもん） 自己分析 リーダーシップ ストレス 心のケアの仕方 外部研修報告 食育 こっこ遊び リズムの学習会 絵画の学習会

11) 自分自身のキャリアアップのため、外部研修を受講しているか

自分自身のキャリアアップのため、自主的に外部研修を受講している20名（30%）、受講していない38名（57%）、無回答9名（13%）であった。

12) 介護の仕事をする上で、研修があれば受講したいか

現在、就業している人で、内容、場所、時間によっては受講したい27名と一番多く、次いで、受けてみたい13名であった。現在、就業していない人で内容、場所、時間によっては受講したい9名、受けてみたい6名であった。

表8 研修希望人数

度数		研修希望					合計
		受けてみたい	内容や場所 時間による	特に思わない	分らない	無回答	
現在就業	働いている	13	27	2	3	1	46
	働いていない	6	9	0	3	3	21
合計		19	36	2	6	4	67

13) どのような研修の内容を希望するか

本学で希望している研修で最も多かったのは、認知症28、レクリエーション27、介護保険制度23、ケアマネジャー対策20であった。

表9 どのような研修を希望するか（複数回答）

内容	度数
食事	8
移動	5
排泄	8
認知症	28
コミュニケーション	13
介護過程	4
介護保険制度	23
ケアマネジャー対策	20
レクリエーション	27
介護用具	12
腰痛	16
その他	9

14) 卒業後、学校に望むことは何ですか。(自由記述)

第3章 『学校に望むこと』

①同窓会、交流の場の提供

(卒業生の声)

「研修会や食事会などで同期と情報交換できる場があれば現職場での不安や転職の相談などできて良いと思います。」

「介護のこと等で不安なことがあった時に気軽に相談できる場所であって欲しい。」

「気軽に遊びに来れる環境であって欲しい。」

「定期的に同窓会を開いて欲しい」

「卒業後はなかなか学校に足を運ぶ機会がないので、今回のように気楽に来れる機会を作って欲しい。」

「癒しを求めて行かせてもらいます。」

「職員が育たないのでどうすれば介護福祉士という資格に魅力をもってもらえるのかをアドバイスしてほしい。ひどい人は一日で辞めていくのですが、そんな時にこの職業に魅力がないんだなあと思う。介護の質の向上の為に後輩育成のヒントが欲しい。」

「施設間交流の機会の提供」

「卒業生の交流、情報交換の場を1年に一度開催していただきたいです。」

「勉強できる環境であって欲しい。」

②学校への要望

(卒業生の声)

「現在、〇〇県に住んで、福祉の仕事についていますが、介護の人材不足が深刻になって来ています。私の施設は高校、短大等新卒の方に求人を出していますが、『福祉の仕事をしたい』という方が少なく、施設側も困っているのが現状です。この仕事は大変な事は多いが、『人の力になれる』というやりがいのある仕事であることを先生方もご苦労が多いと思いますが、しっかり伝えてあげて欲しいと思います。」

「現在の学生や実習生は自主性などにとても乏しい。コミュニケーション技術を学ばれたり、向上があればとても現場としては学んでいただきやすいと思う。」

「施設との関わりをもっと作って欲しい。」

「職場で研修会を開くときの資料等を貸して欲しい。」

「海外研修（スウェーデン）に行ける体制を作って欲しい。」

「介護現場で活躍できる後輩を育てて下さい。」

「楽しい授業をしてください。」

「母校が無くなるのは寂しいので、学校を存続させてほしい。」

「いい学生を育てて欲しい。」

③研修会の開催、キャリアアップ支援

（卒業生の声）

「社会保障制度の利用方法、対象者などの研修会をしていただけると嬉しいです。」

入居者様とのコミュニケーションも大事だが、周りの働いている先輩方や職員の方とのコミュニケーション、他の人との接し方を勉強した方がいいと思う。コミュニケーション障害の自分は絶対苦労している。」

「来月よりデイサービスに入職するので、レクリエーションの進め方などを教えて欲しいです。」

「介護技術、または技術向上の研修会があれば参加したいです。」

「介護食、食育などの実施」

「他の国家資格の資格取得方法や大学進学（通信も含め）等の説明会があれば参加したいと思います。」

「経験年数が長い期生になるとステップアップを考えている者もいるかと思います。」

「新しい介護技術を教えて欲しい（知識を増やしたい）」

「卒業後の卒後教育の場」

「ケアマネ対策講座をしてほしい。」

「吸引、レクリエーション、昔の音楽を学ぶ、介護食、食育、メンタルケア等の研修会をしてほしい。」

④介護カムバック支援

（卒業生の声）

「専攻科卒業なので、卒業後介護職ではなく、保育系や他職種に就いた人への技術面での研修会をして欲しいです。また、介護保険の制度で変更となった部分等の講義をして頂きたいです。介護職に戻りたいです。」

「もし、再就職する時に相談にのって欲しい。キャリアアップに対応できる研修があれば受けたい。法律や技術がどんどん学んだことが変わって更新され、自分の今の施設では直接は関わってないので、学びが遅れている。気になっているが、なかなか出来ていない。自力で学ぶべきなのだろうが、研修があると嬉しいです。」

「離職してから10年以上経つので、チャンスがあれば勉強してから復職したい。」

「結婚・育児が一段落つく頃に介護職に戻る事を考えた時、技術・知識面で不安があり戻る事をためらってしまう。そういう研修会を何度かしてもらえると嬉しい。」

「出産後、仕事を辞め、復帰にするにあたっては、不安がたくさんあります。介護現場の情報などが欲しい。」

⑤就職支援

（卒業生の声）

「人材不足の為に就職していただきたい。」

「学生を就職につなげるような取り組み。」

「人手不足なので、卒業生に入職してもらいたい。」

「他の職場への転職の相談、卒業後の転職サポートをして欲しい。」

本学の研修を開催するとしたら、どのような内容を望むかという質問に対して、食事支援 8 名、移動支援 5 名、排泄支援 8 名、認知症 28 名、コミュニケーション技術 13 名、介護過程 4 名、介護保険制度 23 名、ケアマネ対策 20 名、レクリエーション 27 名、福祉用具 12 名、腰痛予防 16 名、であった。自由記載に関しては、先述のとおり、①同窓会、交流の提供②学校への要望③研修会の開催、キャリアアップ支援④介護カムバック支援⑤就職支援と①～⑤の回答を得た。

認知症、レクリエーションに関する研修を受講したいと望む方が本学卒業生では、多いという結果がでた。

15) 介護福祉士会を知っているか

（公）日本介護福祉士会を知っている 46 名（68.7%）、知らない 21 名（31.3%）となった。

表10 （公）日本介護福祉士会の認知度

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	知っている	46	68.7	68.7	68.7
	知らない	21	31.3	31.3	100.0
	合計	67	100.0	100.0	

16) 現在、介護福祉士会に入会しているか

現在、介護福祉士として就業しており、（公）介護福祉士会に入会していると回答した人は 8 名（17.4%）であった。入会していないと回答した人は 30 名（65.2%）、無回答は 8 名（17.4%）であった。現在就業していないが入会していると回答した人は、2 人であった。現在、就業しておらず、入会していないと回答した人は、13 人であった。就業しておらず、無回答は 6 名であった。このことから、（公）介護福祉士会の存在を知らないと回答している。

表11 介護福祉士会、入会状況

度数		介護福祉士会			合計
		入会している	入会していない	無回答	
現在就業	働いている	8	30	8	46
	働いていない	2	13	6	21
合計		10	43	14	67

第4章 考察

調査分析にもとづき、私たちは以下のようにA～Fまでの6つの課題を検証した。

A. 正社員に直結する介護福祉士

現在、介護福祉士として働いている46名（68.7%）、いいえと回答した人は、21名（31.3%）となっている。半数以上が、介護福祉士として就業していた。そのうち、新規卒業者の就業先で最も多かったのが、特別養護老人ホーム36名（57.3%）、保育園13名（19.4%）、デイサービス6名と続いた。現在の就業先は、特別養護老人ホーム16名（23.9%）、介護老人保健施設7名（10.4%）、デイサービス6名（9%）となり新規卒業者も現在の勤務先も、特別養護老人ホームで就業している人が多かった。本学では、専攻科修了生は、初めに就いた勤務先は保育園が多かった。現在、介護福祉士として就業している人数から推察すると、介護福祉士として就業した経験がない人は4名のみであった。このことから、本学では専攻科介護福祉専攻を修了して保育士として就業し、その後、転職し、介護福祉士の資格を活用している人が多いと考えられる。

本学の卒業生・修了生、新規卒業者の就業形態をみると、ほぼ正社員62名（92.5%）で就業していることがわかった。現在の就業形態をみても、正社員54名（80.6%）、とあまり変化無く、就業していた。このことから、介護福祉士の国家資格を取得していることにより、正社員で就業できていると明らかになった。

B. 労働環境を整える

介護の仕事は感情労働と言われているように、利用者に共感し、気持ちを受け止め、寄り添うことが求められる。しかし、気持ちを受け止め続け、自分の気持ちをコントロールするには、精神的に安定した状態でないと難しい。精神的に安定した状態であることは、ストレスを溜め込まず、定期的にストレス発散することが必要である。利用者の訴えに耳を傾ける行為には、相当なストレスがかかることをあまり認識しておらず、そのことに対して、職員に対するケアはほとんど行われていないのが現状である。個人的にストレス発散方法が分かっている人はいいが、ストレス発散方法が分からず、常に仕事の悩みや嫌悪感を抱いたまま、仕事をしている介護職は多いと思われる。職

場で受けているストレスに対し、それは個人の問題とされ、上手くストレス発散が出来ないその人が悪いという一個人に責任を負わせている現状にあるが、その職場での問題にされていないこと自体が問題なのである。仕事で受けたストレスに対して、職場全体で取り組む体制が求められている。では、職場全体の取り組みとして何が必要なのか。

その方法の一つとして、職場内で職員同士が話をする機会があるかどうかである。利用者との会話と同じ位、職員間の会話が必要であることは、あまり重要視されていないように感じる。雑談から始まり、自分が利用者の対応で悩んでいることや利用者の意外な一面を知った際の喜びを報告しあうなど、ざっくばらんに話し合う場合は、実はストレス発散につながっているのである。職場内のストレスは、現状を知っている職員でないと共感できないところがある。また、職員同士の会話の中には、利用者の関わりの際のヒントが多い。苦手な利用者に対して有効な関わり方を知る機会であることや自分の知らない利用者の一面は、この職員同士の会話の中から知り得ることが多いのである。職場内で職員同士の話し合いが行える風通しのよい関係性を築いていくことが、職員の離職を防ぐことにつながり、施設内における質の向上が図れることを介護に携わる人に、意識づけていかなければならない。

一方、介護福祉士として取り組まなければならない事として、「7. 後継者の育成」(日本介護福祉士会倫理綱領)「すべての人々が将来にわたり安心して質の高い介護を受ける権利を享受できるよう、介護福祉士に関する教育水準の向上等後継者の育成に力を注ぎます。」がある。後輩育成の為に、職場内で介護福祉士が積極的に後輩の悩みや相談に乗り、アドバイスや一緒に考えることができる環境づくりが必要である。後継者の育成という漠然とした内容の為、自分達は何をすればいいのかを具体的に打ち出す必要がある。具体的な内容として、後輩の相談に乗ると先程記述したが、相談に乗るためには、自分の知識を高め、情報収集も必要であろう。その為には施設外の仲間を作ることも有効である。情報交換や最新の動向や情報を得ることで、自分達の行っているサービスの客観的評価ができる。そのことが結果的に、他の施設の取り組み等の情報も知ることができ、風通しの良い現場としての活気を全体へ生み出し、職員のバーンアウト対策にもなるのではないかと考える。

C. キャリアアップのための研修について

認知症について受講したいと希望が多かった。それは、施設内に認知症の利用者が多く知識が必要であり、利用者の理解をしたいという気持ちからではないかと考えられる。

続いて希望の多かった、レクリエーションについての研修は、受講したいと回答した学科としては、人間福祉学科の卒業生が多く、デイサービスで就業して必要性があり日々のレクリエーションの計画に困っているのではないかと推測される。

保育士を保有している専攻科修了生の回答は少数で、保育士を保有している専攻科の修了生はある程度、保育士取得の課程の中でレクリエーションを行う能力が身についており、対象者が変わったとしてもレクリエーションを実施すること、人前で大きな声で話をするに対して余り抵抗が

ないものと考えられる。保育士取得の際に培った指導者としての技術、前で話をする事、歌を歌う事、本を読むことなどの時間設定をし、計画を立て、実施する一連の流れが身につけており、保育内容から応用出来ているようである。

レクリエーションは、生活の楽しみの確保としては大切であるが、今は、必須のカリキュラムではなくなっている。必須でないことは、残念である一方で、楽しみを与えられる援助が行えることは、介護福祉士にとってのセールスポイントにもなり、個性が見せられるのである。利用者を個別にみることは大切な援助者の役割であるが、それを行うためにも、介護福祉士としての個性を現場の中で示せる自分自身の行動力が必要である。

現在、訪問介護事業所にて勤務する方で、受けてみたい研修の回答として、「移動」や「排泄」が若い職員に多く見られた。これは各家庭を訪問し、利用者宅の環境や身体状況に応じた排泄介助や移動介助の技術が求められる。施設勤務では、自分以外の職員の介助場面を見る機会があるが、訪問介護は基本的に一人で利用者宅を訪問し、決められた時間内で支援を行わなければならない。他の職員の介助場面を見て、参考にすることが難しいことや限られた介護用品、時間、場所にて介助するための技術を身につけたいことから「移動」「排泄」の研修を希望したと考えられる。

現在就業していると回答した46名中、施設内研修をしていると回答した人は33名（72%）であり、多くの事業所で職員全体に対して、質の向上を図ろうとしている取り組みが見られている。その一方で、自分自身のキャリアアップの為に自主的に研修を受けていると回答した人は、67名中、20名（30%）であった。この結果より、施設内研修は施設全体の取り組みとして行われているもので、介護福祉士一人のスキルアップを図るために研修を受けている人は、少ない。その理由は、業務外で研修を受講しようという意識がないし、休み内にわざわざ研修に足を運ぼうとするものの意味を見出せないからと考えられる。

介護福祉士として働き続ける上で、何が必要かと考えた際に、新しい知識を得るために研修が必要ではないかと考え、質問を行ったが現在、施設側だけが、介護等に関する知識及び技術の向上に努めなければならないと感じているという結果となった。

しかし、働いていない人が研修受講希望している傾向にあり、それは再就職の際に、必要な知識や技術の再確認をしたいと考えていて、介護カムバック講座が求められていることも調査の結果から知ることができた。現任者が受講する研修内容とは違い、この結果に関しては、今回の調査の限界であった。

介護福祉士として資格を取ることが最終目的となっており、その後のキャリアアップについての意識を持っていない。介護職の問題として、キャリアアップしていくシステムが構築されていない現状があり、一般企業のように試験を受けて昇進していくなどの明確なものが無い。その為、自己研鑽したとしても介護職として昇進できない現状がある。昇進していかないということは、給料アップには結びつかず、ある一定の年数を経過すると、転職を考えるという構図が現在の介護の世界で出来あがってしまっている。また、昇進する条件は、各事業所に任されており、介護福祉士として、

課せられたキャリアアップ体制というものはないので、なんらかの条件で昇進している現状がある。こういった状況から、自ら外部研修を受講するという思考にはならないのではないか。研修を受講し、知識を高め、日々のケアの質を向上しようとするには、一人ではできない。チームを作り、一つの目標に全体が向かう必要がある。それが各個人の研修からでは、困難である。本人の給料面でアップを考えた際の研修受講として、ケアマネジャーの取得を考えるようになり、5年前後の卒業生にケアマネ対策講座受講希望が見られている。しかし、ケアマネジャーは介護福祉士のキャリアアップではない。介護従事者の上級資格がケアマネジャーとされている意識が高まり、介護従事者としてのモチベーションを高めるための上級資格がないのが現状である。しかし、介護福祉士は 第四十七条の二 社会福祉士又は介護福祉士は、社会福祉及び介護を取り巻く環境の変化による業務の内容の変化に適応するため、相談援助又は介護等に関する知識及び技能の向上に努めなければならない。と謳われている。

現場では、主任・リーダーに昇級するのは、大半の介護・福祉の職場が、年功序列になっており、経験年数を重ねて行くだけで昇給しているところに問題があるのではないかと考えた。必ずキャリアアップ・スキルアップ試験を受けないと昇進できないようにすれば、知識や技術の再確認を徹底することができ、介護の質の向上や、研修にも関心が持てるのではないかと考えられる。

D. 施設での評価の在り方

他業種においては、ある一定の経験年数を経過すると、昇進試験を受け、合格することにより昇進するが、介護現場では、リーダーや主任等の職位が上がる条件として、決められた評価基準が無い。換言すれば、一個人の質を高める研修を受けたとしても、この評価基準が定められていないことにより、いくら自己のスキルアップを図ったとしても報われない現状があるのではないかと考える。研修を自主的に受けてスキルアップするも、その行為に対しての評価が何も無いという体制に問題があると言える。研修を受講するのは、自分自身の知識を増やすという自己満足になってしまっているのが現状である。本来であれば、個人のスキルアップを図っていける介護福祉士に対する評価について検討する必要があると考える。

E. 養成校と職能団体との役割

介護福祉士については、(公)日本看護協会のように、卒業した学生に対する(公)日本看護協会への加入義務づけのようなことを養成施設には求めている。それは、求めているではなく、求めなくてもよかった時代が存在したのである。

介護については、1987年に社会福祉士及び介護福祉士法の成立によって、国家資格化が図られた。当時は、措置の時代であり、高齢化社会を進む日本にとって、介護を担う人材の確保が急務であり、人数の養成に重点がおかれ、資格取得後の学びについては、自己研鑽というイメージが強く、個人によっての差も見られた。

利用契約方式が進む今日のわが国では、人数の確保だけではなく、できるだけ長く現場で働いてもらえる環境の整備が、人材の確保につながることも提起されている。介護福祉士を取得し、職能団体である（公）日本介護福祉士会に入会数が低迷しているのは、その必要性が理解されていないという現状がある。地位の向上を図るためには、介護福祉士同士のつながりや団結が不可欠であり、情報を発信していくことが必要である。職能団体である（公）日本介護福祉士会その中心となって、資格取得後の介護福祉士の質の向上に努めなければならない。養成校として、介護福祉士の教員が、在学中から職能団体の情報を伝えていくことが大切であると考ええる。

（公）日本介護福祉士会との日々連携を図り、介護福祉士の質の向上、多様化する介護ニーズへの対応ができる人材を育成しなければいけない。専門性の高い介護の知識・技術の再指導などの研修を開催することによって、今後、輝く未来の介護福祉士への道につながると考える。

F. 介護福祉士の魅力とは

介護・福祉を選んだ理由として、「あなたは優しいから」や「行くところがなくて、介護・福祉なら職はある」というような本当にやりたいという気持ちを本人が持って選択しているのかが疑わしい部分もある。また、介護職を選択する際には、介護福祉士の仕事の魅力を伝える人が身近にいる可能性がある。そのことにより、なりたい介護福祉士に対する将来が見えやすくなるのではないかと考えられる。しかし、介護の仕事は3K（きつい・汚い・給料が低い）となかなか厳しいものである。高校生からすれば、魅力に感じないのも理解できる。人材不足や業務内容にも問題がありしんどい仕事だというイメージが定着している現状にある。

しかし、介護はそれだけではない。介護福祉士の魅力は、利用者が一番近くにいる介護福祉士は、ちょっとした利用者の体調の変化にいち早く気づくことができ、その人の人生に寄り添い「楽しさ」「喜び」「辛さ」などを身近で共有できる存在である。「命に向き合う」「その人の生活を支える」という難しい仕事でもあるが、利用者の方に「あなたがいてくれて嬉しい」「あんただけに言うけど…」「ありがとう」等の言葉をいただき、信頼関係を築いていくことで介護福祉士の楽しさや面白さがある。そこに自分自身の存在価値を見出していける可能性がある。

現在の実習終了後の学生にも介護の魅力は何かと問うと「ありがとう」と笑顔で言ってもらったことだという。「何もできない私なのに感謝してもらったことに、申し訳ないが嬉しくやりがいのある仕事だと思った。」といていた。理想とする介護福祉士を見つけることも大切である。

介護福祉士のイメージの改善と介護の魅力について現在、介護福祉士として働いている方から“介護の魅力”について語り、伝えていける取り組みが大切である。

本学では、多くの介護福祉士の資格取得者を輩出している強みを活かし、先輩から後輩へ“介護の魅力”を語り、自分が目指す具体的な介護福祉士像を描くことができるように、先輩介護福祉士を定期的に招く取り組みをしている。

第5章 結論

介護福祉士として卒業や修了を行った人に対するサポートについては、養成施設の役割としての確立が必要である。事実、介護福祉士の倫理綱領や社会福祉士及び介護福祉士法の中に介護福祉士は、自己研鑽に努めなければならないという内容が述べられている。

実際、卒業や修了した人が、自分の母校を訪れるきっかけとしては、恩師や友人の存在も大きいですが、それ以外となると、仕事との兼ね合いから、学校を訪問する機会が定期的には設けにくい現状がある。自分たちが卒業や修了した後で、新しい制度や枠組みが施行されると、現場よりも養成施設の方が最新の情報を持っていることも多いと考えられる。実際、介護保険法を例にとっても、改正や見直しが多く、現場に入ってから、その知識の収集をしておかなければ、業務も正しく行えないケースもある。

そのような場合においては、養成施設を卒業生や修了生が頼る可能性もある。その際は、単に情報の伝達だけではなく、卒業生や修了生が現場でどのようなことに悩みを持っているかということも定期的に確認できるような仕組みを作るべきである。1年間に回数を決めて行うことも検討すべきである。実際、自分たちの先輩がどのような場所で働いていて、自分よりも後輩が持つ介護福祉士への思いを知ることは、現場で働いている者にとっては、これまでの自分を振り返るきっかけにもなり、仕事への励みや新しい人間関係の構築を含めた発見につながることもある。

前述（第2章12）、13）のとおりに、キャリアアップにつながる外部研修を養成施設が会場提供という形からでも参画し、そこに、卒業生や修了生が来られるような特別枠を設けることも行うべきである。そうすることによって、卒業生や修了生の再会を設けられるだろうし、情報交換や同窓会としての役割も期待できるだろう。そのような取り組みを通して、養成施設は、卒業や修了すればつながりがなくなるという意識ではなく、自分たちの手で、養成施設を支え、発展させていこうとする意識を現役の学生時から全体に持たせることも、卒後教育の入り口としては有効であると考えられる。

研修の内容の希望にもあったように、本学は女子短期大学のため結婚・出産・子育てなどで介護から離れていた方への取り組みも必要である。知識や技術の再確認のため介護カムバック研修を行い、再就職へ繋げるのも本学の役割だといえる。

おわりに

本研究では、本学を卒業・修了者は介護福祉士として就業している人が多かった。しかし、介護福祉士として就業し続ける上で、現在は研修を受講するという必要性がないという結果となった。今後の介護福祉士養成校としての役割は、研修を開催することで介護福祉士として介護の質の向上を意識するシステム作りや介護福祉士同士の情報交換ができる場とし、介護の魅力を語りあえる場

を提供していきたい。

謝 辞

本研究にあたり、アンケート調査にご協力くださった本学、人間福祉学科・専攻科福祉専攻、卒業生の皆様に感謝申し上げます。

本研究は、2013年度個人特別研究費の助成により取り組むことができました。ご配慮いただきました理事長、学長をはじめ、ご指導賜りました先生方に深く感謝申し上げます。

引用・参考文献

- 1) 厚生労働省. (2003)『職場における腰痛予防対策指針の改訂及びその言及に関する検討会報告書』
- 2) 原田小夜、宮脇宏司. (2013)『介護施設職員の抑うつ・ストレス反応と関連要因の検討』. 聖泉看護学研究. 2. pp.9-17.
- 3) 厚生労働省. (2014)『厚生労働白書—健康長寿社会の実現に向けて—健康・予防元年〜』 p.405.